



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

7ª Edição

AGI.01

Emissão: 01/03/2012

Revisão: 24/03/2023

Aprovação: Diretoria

Sumário

1. OBJETIVO.....	3
2. INTRODUÇÃO	3
3. ABRANGÊNCIA E APLICABILIDADE.....	3
4. PRINCÍPIOS GERAIS.....	4
5. COLABORADORES.....	5
5.1 Conduta Pessoal e Profissional.....	5
5.2 Condutas Não Aceitáveis	7
5.3 Conflito de Interesses	7
5.4 Sistema de Informação e Telecom da Empresa	8
6. PROGRAMA EMPREGA + MULHERES	9
7. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	10
7.1 Sobre o Assédio Moral.....	11
7.1.1 O que não é Assédio Moral?.....	12
7.2 Sobre o Assédio Sexual	12
7.1.1 Dúvidas frequentes sobre o assédio sexual	13
7.2 Consequências Para o Assediado Moral e Sexualmente.....	14
7.3 como evitar o assédio no trabalho	15
7.4 Ações Preventivas.....	16
7.5 O Que Fazer em Caso de Assédio?	16
7.6 Acolhimento e Procedimentos	17
7.6.1 Sobre o Recebimento de Denúncia	17
7.6.2 Como registrar a denúncia?	18
8. CONDUTA NOS RELACIONAMENTOS	19
8.1 Relacionamento Com Clientes.....	19
8.2 Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços	19
8.3 Relacionamento com a Concorrência.....	20
8.4 Relacionamento com a Sociedade e Meio Ambiente.....	20
9. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL	20
10. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL	21
11. CONTROLE DA POLÍTICA.....	21
12. HISTÓRICO DE REVISÕES	21

1. OBJETIVO

Este documento define a prática de ações que contribuem para um ambiente de trabalho saudável, promovendo valores éticos, morais e legais e respeitando os valores da não-discriminação. Essas ações também visam combater o assédio moral e/ou sexual, além de servir como instrumento para a resolução de questões éticas relacionadas a práticas de assédio, garantindo a conformidade dos comportamentos com as práticas legais que deverão ser observadas e respeitadas por todos os colaboradores da NUMBER ONE SOCIEDADE CORRETORA DE CÂMBIO LTDA (doravante denominada NUMBER ONE).

2. INTRODUÇÃO

A reputação da NUMBER ONE no mercado financeiro é fruto da contribuição de cada colaborador ao longo do tempo na construção de sua imagem. Nossa reputação é um Ativo Intangível, facilmente sensibilizado e de difícil reconstrução, por isso é indispensável refletir sobre o impacto que nossas decisões geram nos diversos públicos de interesse, e como influenciam a nossa empresa a longo prazo.

As atitudes e posturas dos colaboradores devem ser inquestionáveis do ponto de vista ético, seguindo padrões de integridade pessoal e conduta profissional que preservem a si próprios e à empresa de riscos financeiros, morais, legais e de imagem, entre outros. É por isso que a NUMBER ONE se preocupa em estabelecer e divulgar regras e padrões de comportamento através do Código de Ética e Conduta profissional, a fim de orientar as ações dos colaboradores quanto à coerência de suas atitudes e estimular a prática dos valores da empresa no dia a dia, fornecendo rumos e qualificando práticas desejadas.

3. ABRANGÊNCIA E APLICABILIDADE

O código de Ética e Conduta Profissional da NUMBER ONE é um conjunto de diretrizes que se aplicam a todos os colaboradores, sem distinção de nível hierárquico, assegura o relacionamento ético e transparente com todas as partes envolvidas no negócio, define parâmetros de atuação e compartilha princípios e valores.

4. PRINCÍPIOS GERAIS

Nossa missão é “Construir excelente relacionamento com os nossos clientes, trabalhando em conjunto para entender as necessidades do seu negócio e, através de perfeita integração e sinergia, apresentar as melhores soluções baseadas em consultoria cambial”.

Nossa empresa é responsável e tem suas atuações sustentadas pelos seguintes princípios:

- **Respeito:** Como base de todos os nossos relacionamentos. Trabalhamos em equipe sustentada pelo respeito recíproco e consideração, que inspiram a harmonia e comunicação. Respeitamos as diferenças individuais, seja de sexo, idade, raça, religião, nacionalidade, incapacidade física, classe social ou econômica e formação profissional;
- **Honestidade e Integridade:** Consideramos esses valores essenciais em qualquer relacionamento. Operamos de acordo com a legislação, dando continuidade aos nossos negócios sempre pautados na lei e na ética;
- **Humildade e Coragem:** Enfrentamos assim nossos desafios, sempre com profissionais capacitados e comprometidos que atuam visando à busca de negócios ou recursos alinhados em nossos princípios e valores essenciais;
- **Responsabilidade:** Na construção e preservação de nosso patrimônio e de nossa imagem;
- **Transparência:** A gestão dos negócios deve ser realizada de forma a garantir a transparência de informações, visando assegurar a confiança e tranquilidade esperada. Agimos com prontidão e firmeza na busca de soluções que possam minimizar dúvidas, riscos e desvios, de forma a garantir um clima de confiança mútua;

Excelência e Desenvolvimento: Somos uma empresa que atua no mercado financeiro, visando o desenvolvimento contínuo e a satisfação de nossos clientes.

5. COLABORADORES

5.1 Conduta Pessoal e Profissional

Nossa ética é nosso compromisso maior para uma atuação responsável, transparente e sustentável. Por isso espera-se dos colaboradores da NUMBER ONE:

- Atuar sempre em defesa dos melhores interesses da NUMBER ONE, mantendo sob sigilo informações e negócios estratégicos da empresa, desde que tal sigilo não comprometa ou esteja em desacordo com quaisquer regras legais estabelecidas pelos poderes públicos da República Federativa do Brasil;
- Trabalhar em estrita observância às regras legais e/ou infra legais estabelecidas pelos poderes públicos da República Federativa do Brasil, bem como às práticas internacionais usualmente aceitas para as tarefas e rotinas desempenhadas, de forma a coibir a realização de operações que caracterizem ilícitos cambiais e combater as atividades relacionadas com os crimes tipificados na Lei brasileira que trata da prevenção à lavagem de dinheiro e do combate ao financiamento do terrorismo (PLD/CFT);
- Manter-se sempre atualizado quanto às mudanças nas regras cambiais brasileiras que lhe forem informadas, assim como sobre novos procedimentos ou ações adotadas para o combate às atividades relacionadas com os crimes tipificados na Lei brasileira que trata da prevenção à lavagem de dinheiro e do combate ao financiamento do terrorismo (PLD/CFT);
- Exercer suas atribuições com eficácia, presteza e atenção, eliminando situações que levem a erros na prestação do serviço;
- Reconhecer os erros honestamente e comunicar ao superior hierárquico, bem como realizar o registro da ocorrência em sistema próprio, contendo o relato detalhado e as ações a serem tomadas, condicionadas às melhorias na execução das atividades e processos, caso tenha acesso habilitado;
- Questionar as orientações contrárias aos princípios e valores da empresa aqui estabelecidos;

- Apresentar críticas construtivas e sugestões visando aprimorar a qualidade do trabalho e tornar mais eficiente o cumprimento das regras aqui estabelecidas;
- Agir de forma cortês, e com atenção a todas as pessoas com que se relacionam, criando um ambiente de trabalho saudável e equilibrado para todos;
- Respeitar a hierarquia, porém alertar imediatamente a Diretoria da NUMBER ONE sobre possíveis desvios de conduta quanto às orientações descritas neste Código, desde que fundamentado;
- Preservar o patrimônio físico da empresa, utilizando-o de forma correta e para fins de trabalho;
- Conduzir ações físicas e/ou verbais, com ou sem intenção, livres de qualquer tipo de preconceito, discriminação e/ou desrespeito, evitando constrangimento para si e para outrem;
- Quando no papel de gestor de pessoas, ter em mente que seus colaboradores o terão como exemplo. Suas ações, assim, devem constituir modelo da conduta da sua equipe;
- Exercer suas atividades sempre visando a prevenção de danos ambientais, climáticos e à saúde, aprimorando a qualidade de vida dos empregados, da comunidade e das gerações futuras.

Enfim, todo colaborador deve ter o compromisso de zelar pelos valores e imagem da empresa, de manter postura compatível com essa imagem e esses valores e de atuar em defesa dos clientes da NUMBER ONE, sempre em consonância e obediência às leis do país onde atua. A busca pelo desenvolvimento da nossa empresa deve se dar com base nesses princípios, com a confiança de que nossas ações são guiadas pelos mais elevados padrões éticos e de respeito à legalidade.

5.2 Condutas Não Aceitáveis

- É vedada a prática de toda e qualquer forma de preconceito, explícito ou implícito, discriminação racial, sexual, religiosa, cultural, assim como, o assédio moral e sexual, trabalho infantil, trabalho forçado ou qualquer tipo de abuso das condições de trabalho;
- É vedado usar para fins particulares ou repassar a terceiros, tecnologias, metodologias, know-how, informações privilegiadas e outras informações de propriedade da empresa ou por ela desenvolvidas ou obtidas, bem como se manifestar em nome da NUMBER ONE, quando não autorizado ou habilitado para tal;
- É vedado prestar serviços por conta própria, direta ou indiretamente, aos clientes da NUMBER ONE ativos ou inativos;
- É vedada a realização ou a contribuição para a realização de operações que estejam em desacordo com quaisquer regras legais estabelecidas pelos poderes públicos da República Federativa do Brasil, quando existem indícios ou elementos mínimos que mostrem a ilicitude da referida operação;
- Por ser nocivo à saúde e causar incômodo aos não fumantes, o FUMO não será permitido nos ambientes internos da empresa, assim como nas dependências do prédio.

A imagem da NUMBER ONE é o seu maior patrimônio e deve ser construída e preservada a cada dia, por todos os seus colaboradores. Qualquer atitude individual ou coletiva, que vier a prejudicar esta imagem é considerada falta grave.

5.3 Conflito de Interesses

O conflito de interesses se desenvolve quando interesses pessoais interferem na habilidade do colaborador em exercer um julgamento objetivo, ou fazer o seu trabalho de forma a assegurar os interesses do grupo em primeiro lugar.

Todas as atividades que evitam conflito de interesses fazem com que o colaborador não comprometa sua independência e isenção, qualidades essenciais para um desempenho adequado da atividade profissional.

5.4 Sistema de Informação e Telecom da Empresa

- Todos os colaboradores são responsáveis pela guarda, zelo e conservação de ativos e propriedades da NUMBER ONE, principalmente aqueles de uso pessoal, disponibilizados exclusivamente para suas atividades;
- É permitido o uso moderado de telefone para fins particulares, seja fixo ou móvel, desde que não comprometa o desempenho e a produtividade dos colaboradores;
- A utilização da internet, aplicativo de *chat* e do e-mail é monitorada pela empresa com propósito de segurança. O monitoramento pode ser efetuado por meio de telas, filtros, endereços dos sites visitados, e-mail e palavras-chaves pesquisadas. Não é facultado ao colaborador direito de privacidade nesses sistemas;
- Cada colaborador é responsável pelo uso correto dos equipamentos de TI, *software* e sistemas colocados à sua disposição para execução de suas atividades;
- Os equipamentos de TI devem ser utilizados exclusivamente para a condução dos negócios da organização. Eventuais arquivos particulares não devem ser armazenados nos servidores da NUMBER ONE (rede) e estão sob inteira responsabilidade do colaborador, ou seja, a empresa não se responsabiliza pelo conteúdo, manutenção, backup, cópia e recuperação desses arquivos;
- Cada colaborador é responsável pela utilização das senhas de acesso à rede e demais sistemas corporativos a ele concedidos, sendo todos de uso pessoal e intransferível, e não devendo ser divulgados a terceiros em hipótese alguma;
- O Uso da internet, aplicativo de *chat* e/ou e-mail deverá restringir-se às atividades relacionadas aos negócios da organização. Contudo, é permitido ao colaborador o uso moderado desses recursos para fins particulares desde que dirigidos ao aumento de produtividade e à atualização de conhecimento, como o acesso a sites de bancos, agências de notícias e troca de mensagens que visam à racionalização de tempo e recursos, e desde que não comprometam de alguma forma a integridade do equipamento utilizado e/ou de quaisquer informações profissionais ali contidas;

- A NUMBER ONE não permite a utilização da internet para acessos não autorizados a computadores, redes, bancos de dados ou informações guardadas eletronicamente, bem como o acesso a sites de conteúdo ofensivo, sexual ou inapropriado ao ambiente de trabalho, mesmo que o servidor da empresa não faça o devido bloqueio;
- Não é permitida qualquer alteração física ou alteração das configurações dos computadores disponibilizados para o serviço, ou seja, o colaborador não poderá instalar qualquer tipo de *software* sem autorização da equipe de TI. Isso poderá afetar o perfeito funcionamento do equipamento;
- A NUMBER ONE não autoriza o uso de equipamentos eletrônicos pessoais dentro das instalações da empresa, sejam eles desktops, notebooks, netbook ou qualquer tipo de equipamento para fim pessoal sem a devida autorização dos departamentos de TI, RH ou da Diretoria;
- A NUMBER ONE poderá a seu único e exclusivo critério, realizar gravações telefônicas nos ramais de uso dos colaboradores, em um ou vários setores, promovendo o devido aviso aos colaboradores sobre este procedimento;
- A NUMBER ONE poderá a seu único e exclusivo critério, realizar monitoramento por câmeras nos ambientes da empresa, promovendo o devido aviso aos colaboradores sobre este procedimento, a fim de averiguar o desempenho das atividades, observando o bom senso para o uso das referidas imagens, que deverá estar ligado obrigatoriamente ao monitoramento do ambiente de trabalho para proteção patrimonial e dos colaboradores. As imagens colhidas não serão utilizadas de forma a expor dados e informações pessoais de qualquer que seja o colaborador.

6. PROGRAMA EMPREGA + MULHERES

A Lei 14.457/2022 instituiu o Programa Emprega + Mulheres e trouxe medidas para inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho, dentre elas a prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho.

A lei estabelece que, visando promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e favorável à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho, o responsável pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) deve adotar medidas específicas para prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, mencionadas no item 7, juntamente com outras ações que sejam consideradas necessárias:

- Autorização para as empresas adotarem o benefício de pagamento de "reembolso-creche", desde que cumpridos alguns requisitos. A NUMBER ONE já possui este benefício ativo, destacado na Política Departamento Pessoal;
- Obrigação para as empresas observarem a priorização de vagas relativas a teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade, bem como às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade;
- Priorização das medidas de flexibilização da jornada de trabalho como antecipação das férias individuais, flexibilização dos horários de entrada e de saída, adoção do banco de horas e implementação do regime de tempo parcial;
- Possibilidade de suspensão do contrato de trabalho das empregadas para qualificação profissional, mediante pedido expresso;
- Possibilidade de suspensão do contrato de trabalho de pais para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos após o término da licença-maternidade mediante requisição do empregado.

7. PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

O intuito da NUMBER ONE é esclarecer sobre o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho e promover uma maior conscientização sobre esses temas, trazidas com a Lei nº

14.457/22. Os assédios moral e sexual representam uma violação à dignidade da pessoa humana, bem como aos direitos fundamentais ao trabalho e à saúde, previstos na Constituição Federal. É essencial que atuemos de forma preventiva e repressiva para combater essas práticas, bem como as providências cabíveis para garantir a proteção da vítima e a responsabilização do assediador.

7.1 Sobre o Assédio Moral

O assédio moral é conceituado como toda e qualquer conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, dignidade ou integridade física e psíquica de uma pessoa, colocando em risco o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. As práticas de assédio moral no ambiente de trabalho podem se manifestar de diversas formas, entre as quais podemos destacar:

- i. Isolamento social, que consiste em promover o isolamento do trabalhador ou impedir o contato com colegas ou chefias;
- ii. Perseguição profissional, que envolve a definição de objetivos impossíveis de alcançar, a desvalorização sistemática do trabalho efetuado, funções desadequadas ou excessivas;
- iii. Intimidação, que se manifesta por meio de ameaças sistemáticas de despedimento ou a promoção de situações de stress com o objetivo de provocar desconforto;
- iv. Humilhação pessoal, que consiste em humilhar o trabalhador, salientando ou exagerando características físicas, psicológicas, entre outras.

Sob o ponto de vista hierárquico, o assédio pode ocorrer nas seguintes formas:

- Vertical descendente – de cima para baixo: do superior para o trabalhador;
- Vertical ascendente - de baixo para cima: do trabalhador para o superior;
- Horizontal - na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho;
- Misto: horizontal e vertical.

7.1.1 O que não é Assédio Moral?

- Exercício do poder hierárquico de controle e organização dos trabalhos;
- Atos isolados, conflitos, discussões, um grito ou mesmo um xingamento eventual, contudo sendo passível de advertência disciplinar;
- Exigência de produtividade e de respeito às normas vigentes, estresse causado por momentos de picos de trabalho;
- Gestão por estresse, que tem o intuito de melhorar o desempenho sem a intenção maldosa de prejudicar o trabalhador.

7.2 Sobre o Assédio Sexual

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. Pode ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada, que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano do emprego para as vítimas”. (Maurício Drapeau). Entre os comportamentos que podem configurar o assédio sexual estão:

- i. Insinuações sexuais (piadas, comentários, histórias, elogios atrevidos ou imagens com conotação sexual ofensiva);
- ii. Atenção sexual não desejada (convites indesejados para encontros ou propostas explícitas de natureza sexual, incluindo comunicação não solicitada via e-mail, mensagens ou através de redes sociais);
- iii. Contato físico não desejado (tocar, mexer, agarrar, apalpar, beijar ou tentar beijar);
- iv. Agressão sexual (atividades sexuais coagidas ou forçadas, incluindo atividades que envolvem violência ou dor, como o estupro);
- v. Aliciamento (pedidos de favores sexuais em troca de promessas de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho).

Assédio sexual é crime, a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no Código Penal a tipificação do crime de assédio sexual, dando a seguinte redação ao art. 216-A: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada no crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) atribui a quem comete condutas de assédio sexual falta grave punível com demissão por justa causa.

7.1.1 Dúvidas frequentes sobre o assédio sexual

1. O assédio sexual está restrito ao poder hierárquico no ambiente de trabalho?

Não. A noção de assédio sexual é extensiva a qualquer um no ambiente de trabalho, do topo da hierarquia à base do quadro podendo ser classificado como:

- Assédio sexual por chantagem – definido como a exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego. Esta espécie de assédio é consequência direta do abuso de uma posição de poder da qual o agente é detentor.
- Assédio sexual por intimidação (assédio sexual ambiental) – é caracterizado por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente em que é praticado. Nesta espécie de assédio sexual, o elemento poder é irrelevante, sendo o caso típico de assédio sexual praticado por companheiro de trabalho da vítima, ambos na mesma posição hierárquica no setor.

2. Somente as mulheres são assediadas?

Não. Os homens também sofrem assédio sexual por parte de mulheres e de outros homens. Assim, pode ocorrer assédio entre pessoas de sexos diferentes ou entre pessoas do mesmo sexo.

3. A conduta sexual precisa ser expressamente rejeitada pela vítima?

O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual nem descaracteriza o assédio sexual no trabalho. A relação de emprego, aliás, é permeada por uma relação de poder e subordinação, com reduzido poder de resistência do trabalhador. A consumação do objetivo do assediador também não descaracteriza o assédio sexual praticado.

4. O assédio sexual só é caracterizado se praticado no local de trabalho?

Não. O que se exige para a configuração do crime de assédio sexual é que este tenha relação com o trabalho. Um exemplo adequado é o assédio praticado em uma carona oferecida ao término da jornada, na qual o assediador intimida a vítima com ameaças de prejuízos no trabalho. Em confraternizações que ocorrem fora do ambiente laboral, nas quais o assédio relacionado ao trabalho pode ser praticado.

7.2 Consequências Para o Assediado Moral e Sexualmente

Por ser uma experiência subjetiva, as consequências do assédio podem variar de pessoa para pessoa, de acordo com o grau, com as circunstâncias, entre outros fatores. As consequências podem ser:

Para os Colaboradores:

- **Psicológicas:** Depressão, angústia, tristeza, vergonha, crises de choro, culpa, baixa autoestima, isolamento, pensamentos suicidas, medo de estar no ambiente de trabalho junto com o assediador;
- **Físicas:** Cansaço exagerado, perda de peso ou ganho excessivo, insônia, alterações de sono, aumento da pressão arterial, palpitações;

- **Sociais:** Dificuldade familiar e degradação do ambiente familiar;
- **Profissionais:** Redução na capacidade de concentração, erros no cumprimento de atividades, intolerância e reações extremadas às ordens dos superiores hierárquicos.

Para a NUMBER ONE - A prática do assédio no ambiente de trabalho pode gerar consequências não somente para o colaborador afetado, mas também para a organização como um todo. Isso pode resultar em prejuízos financeiros e administrativos decorrentes do impacto no clima organizacional.

Para a Sociedade - É importante ressaltar que as consequências do assédio moral não se limitam apenas ao colaborador afetado e à NUMBER ONE. Na verdade, elas podem repercutir em outras esferas da vida e da sociedade, afetando todos aqueles que estejam diretamente ou indiretamente envolvidos com o trabalhador afetado.

7.3 como evitar o assédio no trabalho

O desafio da NUMBER ONE é de evitar a violência no trabalho estabelecendo ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização do colaborador e o respeito à diversidade, objetivando a saúde dos colaboradores.

Aos gestores compete promover um ambiente em que haja diálogo constante entre a equipe, em que a comunicação não se limite apenas a encontros sociais ou comemorativos.

Os colaboradores também podem assumir atitudes que contribuam para evitar a violência, como:

- Buscar informações sobre o assunto;
- Não se isolar do grupo de trabalho;
- Evitar fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos aos colegas;
- Não gritar com pares, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Refletir antes de agir e falar;

- Resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador;
- Desenvolver comportamento assertivo – dizer à pessoa, com civilidade, que você não gosta desta ou daquela forma de tratamento.

7.4 Ações Preventivas

Os problemas de relacionamento dentro do ambiente de trabalho e os prejuízos decorrentes podem ser ampliados em empresas desorganizadas e que possuam baixa tolerância em relação ao assédio. Para evitar tais situações, a NUMBER ONE adotará as medidas preventivas através das seguintes ações:

- Estabelecer diálogo sobre os métodos de organização de trabalho com os Gestores e Colaboradores;
- Promover a realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações;
- Disseminar informações sobre assédio;
- Possibilitar a educação e a capacitação de gerentes, pessoas chaves, líderes e empregados;
- Promover práticas que estimulem o respeito, a colaboração e a integração entre os colaboradores.

7.5 O Que Fazer em Caso de Assédio?

Caso esteja enfrentando uma situação de assédio, é importante não se submeter. Existem diversas alternativas para lidar com esse tipo de violência no ambiente de trabalho:

- Anote com detalhes a situação: dia, hora e mês, nome do agressor e conteúdo da conversa, testemunhas e tudo o que você lembrar;
- Evite conversar com o agressor sem testemunhas;
- Mantenha uma cópia da documentação que possa comprovar a agressão;
- Exija, quando pertinente, as instruções por escrito. Mesmo que seja por meio eletrônico. Provar o assédio é fundamental;
- Dê visibilidade ao problema: procure ajuda de colegas que testemunharam o caso;
- Busque o apoio de familiares e amigos! O apoio e a solidariedade são fundamentais para a manutenção da autoestima, dignidade e confiança;
- Rompa o silêncio: denuncie a situação aos canais competentes;
- Reúna provas, como bilhetes, presentes, entre outros;
- Arrole colegas que possam ser testemunhas;
- Comunique a situação ao RH.

7.6 Acolhimento e Procedimentos

7.6.1 Sobre o Recebimento de Denúncia

Toda pessoa que considere ter sido vítima de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho poderá comunicar a ocorrência ao Canal da Transparência/Denúncia. As denúncias recebidas serão avaliadas pela Ouvidoria quanto à existência de elementos mínimos de materialidade e autoria indispensáveis à sua apuração. Nos casos de assédio moral, a comunicação também poderá ser anônima, ou ainda mediante representação de empregados, no interesse da pessoa vítima de assédio, hipóteses nas quais a Ouvidoria abordará a vítima para que autorize o tratamento da denúncia, sem o que não será possível prosseguir.

Já a comunicação de assédio sexual dependerá de comunicação exclusiva da vítima. As informações prestadas à Ouvidoria deverão ser tão precisas quanto possível, contendo nome

da vítima e do denunciado, descrição dos atos ou condutas que motivaram a alegação do assédio, datas das ocorrências, nome de possíveis testemunhas, etc.

Todas as informações relacionadas às denúncias terão caráter confidencial, para preservação da intimidade dos envolvidos, sendo conhecidas exclusivamente pela Ouvidoria ou por aqueles que, em função de condição pessoal, inerente ao efetivo exercício do cargo, função, emprego, atividade específica ou na qualidade de parte interessada, tenham necessidade de conhecer o assunto, conforme legislação vigente sobre acesso à informação.

As partes afetadas poderão receber orientação e informação sobre o andamento do procedimento a qualquer tempo e terão acesso à documentação gerada no desenvolvimento do processo.

O Ouvidor avaliará junto aos envolvidos a possibilidade da realização de mediação, hipótese em que denunciante e denunciado serão chamados a comparecer à Ouvidoria para tentar compor o conflito.

Caso a tentativa de mediação não chegue a bom termo, a denúncia será encaminhada para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis, com vistas ao exame da admissibilidade da denúncia e demais procedimentos cabíveis.

7.6.2 Como registrar a denúncia?

Através do e-mail exclusivo (canaldatransparencia@number.com.br), com a garantia de não haver divulgação dos remetentes e seus relatos, quando requerido. Promove ainda a divulgação aos colaboradores, através da veiculação de informativos internos, evidenciando a importância do tema dentro da instituição.

8. CONDOTA NOS RELACIONAMENTOS

8.1 Relacionamento Com Clientes

- É dever de todos os colaboradores atender os clientes da NUMBER ONE com cortesia, presteza e eficiência;
- Nossos clientes merecem toda a nossa atenção e respeito. Eles são a razão de nossa existência Corporativa;
- Temos a obrigação de oferecer aos nossos clientes os melhores produtos e serviços, de acordo com suas necessidades e expectativas;
- Devemos ouvi-los com atenção e encaminhar suas solicitações e reclamações às áreas responsáveis, garantindo sempre retorno rápido e eficiente;
- Mantemos com nossos clientes relacionamento de confiança, integridade, transparência e respeito;
- Devemos atender qualquer colaborador do setor público observando os mesmos padrões de qualidade adotados para nossos clientes do setor privado.

8.2 Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviços

- Nossa política é trabalhar com fornecedores e prestadores de serviços idôneos, contratados com base em critérios técnicos, imparciais, transparentes e éticos;
- Esses fornecedores e prestadores de serviços também devem pautar seu comportamento pelos princípios expressos neste Código de Ética e Conduta Profissional, nos cabendo a responsabilidade de informá-los sobre as regras aqui estabelecidas, a fim de evitar riscos para a NUMBER ONE e para nossos clientes.

8.3 Relacionamento com a Concorrência

- Nosso objetivo é superar a concorrência tanto na qualidade de produtos e serviços como na eficiência e no resultado. Esse objetivo deve estar fundamentado na lealdade, ética e na integridade de nossas ações com respeito aos concorrentes;
- A concorrência é considerada saudável, desde que seja leal.

8.4 Relacionamento com a Sociedade e Meio Ambiente

- Promovemos o desenvolvimento sustentável mediante ações que incentivam a prática da responsabilidade ambiental e social de nossos colaboradores, fornecedores e clientes;
- Respeitamos e valorizamos o meio ambiente na condução de nossos negócios.

9. CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

Este Código de Ética e Conduta Profissional reflete os valores e a cultura da NUMBER ONE e o seu cumprimento revela o compromisso de profissionalismo e transparência em todas as nossas ações no trabalho.

Em caso de dúvidas sobre qual deve ser a conduta correta a adotar, procure ajuda de forma sincera e transparente. Comunique imediata e formalmente ao seu superior, RH ou algum diretor, sempre que você se sentir ou estiver em situação que possa caracterizar conflito de interesses, ou tiver conhecimento de fatos que possam prejudicar a empresa, ou que contrariem os princípios deste Código.

A empresa assegura a confidencialidade na condução destes assuntos e o compromisso de apuração dos casos relatados.

O desrespeito ao Código de Ética e Conduta profissional sujeitará os colaboradores às ações disciplinares, advertência verbal, advertência formal, suspensão, podendo resultar inclusive na demissão por justa causa.

Situações que, por ventura, não estejam aqui explicitadas, serão tratadas como exceção e encaminhadas à Diretoria, que analisará e decidirá dentro dos princípios deste código.

Todos os colaboradores da NUMBER ONE deverão dar ciência formal e cumprir o presente Código de Ética e Conduta, mantendo sempre a qualquer tempo, a leitura, consultas e verificações necessárias.

10. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

- Lei 14.457/22;
- Portaria 4.219/22.

11. CONTROLE DA POLÍTICA

Este Código foi aprovado pela Diretoria e será publicado e comunicado para todos os colaboradores e partes externas relevantes para o necessário cumprimento.

O Código de Ética e Conduta Profissional será revisado criticamente em período anual ou quando mudanças significativas ocorrerem, para assegurar a sua contínua pertinência, adequação e eficácia.

O documento intitulado “Declaração de Conformidade do Colaborador” deverá ser entregue a cada novo colaborador, ou toda vez que houver necessidade, juntamente com o presente Código. Tal documento servirá como controle do empregador no cumprimento de todos os dispositivos aqui apresentados.

12. HISTÓRICO DE REVISÕES

Rev.	Data	Item	Descrição da alteração	Alteração solicitada por	Área	Aprovado por
01	01/03/2012	5	Primeira Edição	-	-	Diretoria
02	21/03/2016		Inclusão de item na alínea “A”	Amanda Todaro	Compliance	Diretoria
03	06/07/2016	8	Inclusão do Controle da Política	Fumie Inumaru	RH	Diretoria
		9	Inclusão do Histórico das Revisões			
04	01/08/2019	-	Revisão Geral	Daniely Nascimento	RH	Diretoria
05	05/12/2020	-	Revisão Anual	Daniely Nascimento	RH	Diretoria
06	01/12/2021	-	Revisão Anual	Daniely Nascimento	RH	Diretoria
07	26/03/2023	-	Revisão Anual	Daniely Nascimento	RH	Diretoria

